



TRIBUNALE ORDINARIO DI TORINO
SEZIONE LAVORO

Procedimento n. r.g.l. n. **4072/12**, promosso da:

FIOM – Federazione Impiegati Operai Metalmeccanici – Federazione Provinciale di Torino, in persona del Segretario generale e legale rapp.te sig. Federico Bellono, assistita dall'avv. Piergiovanni Alleva, dall'avv. Franco Focareta, dall'avv. Silvia Ingegneri, dall'avv. Valentina Pini, dall'avv. Vincenzo Martino e dall'avv. Elena Poli

- PARTE OPPONENTE -

C O N T R O

ABARTH & C. spa, in persona del procuratore speciale, dr. Franco Valpreda;

AUTOMOTIVE LIGHTING ITALIA spa, in persona del procuratore speciale, dr. Domenico Lusitano;

COMAU spa, in persona del procuratore speciale dott.ssa Dontelal Pinto;

FGA CAPITAL spa, in persona del procuratore speciale, dott. Carlo Federico Von Guggenberg;

FIAT GROUP AUTOMOBILES spa, in persona del procuratore speciale dott. Franco Valpreda;

FIAT SERVICES spa, in persona del procuratore speciale, dott.ssa Paola Momo;

FIAT POWERTRAIN TECHNOLOGIES spa, in persona del procuratore speciale, dott. Roberto Cortese;

FPT INDUSTRIAL spa, in persona del procuratore speciale, dr. Guido Moscheni;

IVECO spa, in persona del procuratore speciale, dott. Giovanni Quaglia;

MAGNETI MARELLI spa, in persona del procuratore speciale, dott. Federico Filidoro;

NEW HOLLAND KOBELCO CONSTRUCTION MACHINERY spa, in persona del procuratore speciale, dott. Giuseppe Prandi;

SIRIO SICUREZZA INDUSTRIALE s.c.p.a., in persona del procuratore speciale, dott.ssa Laura Bovolenta;

SISTEMI SOSPENSIONI spa, in persona del procuratore speciale, dott.ssa Ines Limido

TEA srl, in persona del procuratore speciale, dott. Pierluigi Salvi;

tutte assistite dagli avv.ti Raffaele De Luca Tamajo, Germano Dondi, Francesco Amendolito, Giacinto Favalli, Diego Dirutigliano, Luca Ropolo.

- PARTI OPPOSTE -



Il Giudice

sentite le parti,

a scioglimento della riserva assunta all'udienza del 6 dicembre 2012,

OSSERVA

1. Con plurimi ricorsi ex art. 28 St.Lav., di identico contenuto, poi riuniti ex art. 151 disp. att. c.p.c., la FIOM ha denunciato la condotta antisindacale tenuta nei suoi confronti dalle società convenute e consistita: (a) nell'aver disconosciuto la nomina delle RSA ex art. 19 st. lav.; (b) nel non aver concesso i permessi sindacali ex art. 30 st. lav.; (c) nell'aver verbalmente intimato di non svolgere attività sindacale. L'o.s. ricorrente ha esposto:

- di esser firmataria del CCNL Industria Metalmeccanica Privata, applicato dal 1°01.2008, con clausola di ultrattività, nelle aziende del gruppo Fiat e Fiat Industrial (tutte convenute nel presente giudizio);
- di aver sottoscritto altri accordi collettivi relativi all'assistenza sanitaria e previdenza integrativa e ai Comitati Aziendali Europei (C.A.E.);
- di aver fattivamente partecipato (senza tuttavia sottoscrivere il documento finale) alle trattative sul contratto collettivo ispirato al c.d. "modello Pomigliano", firmato in data 13.12.2011 da Fim-Cisl, Uilm-Uil, Fismic, Ugi Metalmeccanici e Associazione Quadri e Capi Fiat;
- di aver comunicato in data 23.12.11 alle società convenute la nomina dei propri dirigenti delle RSA nelle varie unità produttive aziendali, nomina ritenuta inefficace dalla parte datoriale sull'assunto dell'inapplicabilità dell'art. 19 st. lav. alle oo.ss. non firmatarie del CCNL, ragione questa che determinava le aziende anche a non concedere ai dirigenti sindacali affiliati alla FIOM i permessi retribuiti ex art. 30 st. lav.

Sulla base di tali premesse, la FIOM ha denunciato l'antisindacalità delle condotte sopra descritte ed ha chiesto la condanna delle società resistenti a riconoscere in suoi favore il diritto alla nomina delle RSA e il godimento di tutte le prerogative sindacali di cui al titolo III St.Lav.

Si sono costituite in giudizio le imprese facenti parte del gruppo Fiat e Fiat Industrial, le quali hanno chiesto la reiezione dei ricorsi, sostenendo, tra l'altro,

- che il CCNL del 2008 è stato sostituito dal nuovo contratto del 13.12.2011 (stipulato ai sensi dell'art. 8 d.l. 138/11, conv. nella l. 148/11) e è comunque privo di efficacia, essendo stato disdettato;
- che alla FIOM, non essendo firmataria del contratto attualmente vigente, non può essere riconosciuto il diritto di costituire RSA ex art. 19 st. lav. e quindi neppure quello di fruire di permessi sindacali.

In data 13.4.2012 il giudice ha respinto il ricorso, ravvisando in capo all'o.s. ricorrente il difetto del requisito necessario per la costituzione delle RSA (e per il riconoscimento dei diritti e delle tutele



di cui al titolo III St.Lav), e cioè l'avvenuta sottoscrizione del contratto collettivo applicato nelle aziende convenute, ritenendo tale opzione interpretativa l'unica possibile, nel rispetto del *"chiarissimo disposto letterale"* dell'art. 19 St.Lav. .

Il 22.4.2012 il sindacato ricorrente ha spiegato tempestiva opposizione, contestando le conclusioni del primo giudice e chiedendo di accertare l'antisindacalità della condotta delle convenute *"previa, ove occorra, declaratoria di rilevanza e non manifesta infondatezza ...delle questioni di legittimità costituzionale dell'art. 19 l. 300/70, in riferimento agli artt. 3 e 30 Cost. con conseguente rimessione degli atti alla Corte Costituzionale"*.

Nel presente giudizio di opposizione si sono costituite le società convenute, le quali hanno chiesto di dichiarare inammissibile o di respingere il ricorso, condividendo le conclusioni del primo giudice e reiterando tutte le difese già formulate nella fase sommaria.

Così riassunti, in estrema sintesi, le posizioni delle parti e lo svolgimento del processo, ad avviso di questo giudice ai fini della decisione appare rilevante e non manifestamente infondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 19 l. 300/70 per le ragioni di seguito esposte.

2. Le convenute hanno osservato che il richiesto intervento della Corte Costituzionale sarebbe inammissibile, perché l'art. 19, *"una volta amputato della lettera b)",* resterebbe *"insuscettibile di applicazione, venendo a mancare un qualunque criterio selettivo che, stante la dizione letterale della prima parte del medesimo art. 19, risulta invece indispensabile"*, segnalando come la selezione tra le oo.ss. ai fini dell'accesso ai benefici di cui al titolo III dello Statuto sia *"costituzionalmente ineludibile, specie allo scopo di scongiurare un insostenibile accrescimento degli oneri a carico dell'azienda quale si determinerebbe nel caso di una estensione indiscriminata dei benefici sindacali di cui si tratta"* e come il Giudice delle Leggi non possa prevedere un criterio alternativo a quello previsto dalla legge. Si tratta tuttavia di una obiezione superata dalla stessa Corte Costituzionale, la quale nella sentenza n. 244/96 proprio con riferimento all'art. 19 dello Statuto ha rilevato che *"certamente la Corte non ha il potere di ristabilire in termini specifici una pluralità di criteri selettivi, ma non le sarebbe inibita una pronuncia di illegittimità costituzionale che rimetta al legislatore l'individuazione di altri indici alternativi di rappresentatività"*.

3. Per mettere in luce la rilevanza della questione si devono brevemente ripercorrere i fatti che hanno condotto alla vertenza sindacale rimessa all'attenzione del tribunale.

Com'è noto, in data 30.6.2011 tutte le società del gruppo Fiat e del gruppo Fiat Industrial (ai quali appartengono le odierne convenute) comunicavano di aver deciso di non rinnovare l'adesione a Confindustria dal 1°1.2012; in data 21.11.2011 esse comunicavano alle organizzazioni sindacali il recesso, a far data dal'1°1.2012, da tutti gli accordi sindacali vigenti nelle aziende, ritenendoli non compatibili con il piano di rilancio del gruppo (cfr. doc. 13 bis ric).



Il 13.12.2011, all'esito di una serie di incontri cui partecipava anche il sindacato ricorrente - prima di manifestare apertamente il proprio dissenso nei confronti delle richieste aziendali - Fiat e Fiat Industrial siglavano con le sole organizzazioni sindacali FIM-CISL, UILM-UIL, FISMIC, UGL Metalmeccanici e Associazione Quadri e Capi Fiat un contratto collettivo di lavoro applicabile in tutte le società del gruppo (CCSL) a decorrere dal 1°1.2012, contratto che prevede, tra l'altro, che all'interno delle aziende le rappresentanze sindacali possono essere costituite, ai sensi dell'art. 19 della legge n. 300 del 1970, solo dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie di quel contratto collettivo (doc. 2 ric). Di qui la successiva negazione da parte delle convenute del diritto della Fiom di nominare rappresentanze sindacali aziendali, di godere di permessi retribuiti per i propri rappresentanti e di convocare assemblee durante l'orario di lavoro, comportamenti la cui antisindacalità è denunciata in questo giudizio.

La questione di legittimità costituzionale dell'art. 19 lett. b) dello Statuto dei Lavoratori è rilevante in quanto nella perdurante vigenza di tale norma, come interpretata sulla base del suo chiaro tenore letterale, il rifiuto delle società convenute di riconoscere ai lavoratori iscritti alla Fiom il diritto di costituire le r.s.a. appare coerente con il disposto legislativo, in quanto presso le unità produttive delle resistenti non è attualmente vigente alcun contratto collettivo di lavoro sottoscritto dalla o.s. ricorrente. Essa sarebbe quindi priva dei più incisivi strumenti che consentono di svolgere attività sindacale all'interno di tali unità produttive, previsti dal Titolo III dello Statuto, pur godendo di una indiscutibile rappresentatività presso le convenute, come meglio si dirà *infra*.

In proposito, si possono richiamare le condivisibili conclusioni raggiunte dal primo giudice, il quale ha incisivamente osservato che:

- nessun diritto permane in capo alla Fiom in applicazione del CCNL del 20.1.2008, trattandosi di un contratto che non può ritenersi tuttora applicabile tra le parti di causa perché espressamente disdettato dalle società convenute, le quali lo hanno sostituito con il nuovo contratto del 13.12.2001, così paralizzando la pregressa clausola di ultrattività (ancorata al rinnovo di un "successivo contratto nazionale", ex art. 2 comma 3, sezione III): non appare infatti condivisibile la tesi secondo la quale il termine dell'efficacia ultrattiva del CCNL debba essere individuato nel rinnovo di un contratto tra le parti originariamente stipulanti, perché altrimenti in caso di inerzia o di dissenso si creerebbe di fatto tra le stesse un vincolo a tempo indeterminato contrastante con i principi generali, elaborati dalla dottrina e dalla giurisprudenza, dell'inammissibilità di vincoli contrattuali perpetui¹ e della naturale temporaneità delle obbligazioni². Come osservato da autorevole dottrina, innanzitutto si può affermare che una clausola di ultrattività del tenore di quella dei Metalmeccanici imponga a tutti i firmatari un obbligo convenzionale a trattare, secondo buona fede e correttezza, con tutte le originarie parti contraenti per il rinnovo del contratto. Diversamente,

¹ cfr. Cass. Lav. 18 settembre 2008, n. 19351; Cass. Lav. 7 marzo 2002, n. 3296; Cass., 16 aprile 1993 n. 4507; Cass., 30 luglio 1984, n. 4530; Cass. 28 novembre 1981, n. 6354.

² Cfr. Cass. Lav. 20 dicembre 2006, n. 27198.



come ovvio, la clausola non avrebbe nessun significato. Si deve escludere, invece, che una simile clausola imponga anche un dovere di concludere con tutti i firmatari dell'accordo precedente. Se è vero, infatti, che l'art. 39 Cost. abilita tutti i sindacati a trattare e concludere il contratto collettivo, è altrettanto vero che ciò non significa che tutti i sindacati possano vantare un diritto a trattare e concludere. La libertà sindacale di cui all'art. 39 Cost. significa che ognuno è libero di scegliere la propria controparte contrattuale. Al contrario, affermare che il vecchio contratto continua ad avere efficacia sino a quando le parti non lo sostituiscono con altro firmato da tutte le parti originarie significa non solo imporre un dovere di concludere un contratto, ma anche un vincolo sulla scelta del contraente, dovere e vincolo che paiono contrari all'art. 39 Cost.;

- gli altri accordi vigenti presso le convenute sottoscritti da FIOM (relativi al Fondo Cometa, al FASIFIAT, e al C.A.E e al Fondimpresa, quest'ultimo peraltro non sottoscritto dalla FIOM³) non assurgono a contratti a contratti collettivi rilevanti ai sensi dell'art. 19 St.Lav. (nell'accezione indicata dalla Corte Cost. nella sentenza n. 244/96), perché non sono contratti normativi volti a regolare in modo organico i rapporti di lavoro ma accordi dal carattere meramente obbligatorio che riguardano istituti (come la formazione continua o l'assistenza sanitaria e la previdenza integrativa, peraltro a base volontaria del singolo lavoratore), non immediatamente attinenti ai rapporti lavoro e rimessi, dal punto di vista operativo, alla separata gestione da parte di un fondo autonomo costituito *ad hoc* a base associativa;

- neppure può valorizzarsi l'interpretazione estensiva dell'art. 19 adottata dalla Suprema Corte⁴, secondo cui tra le r.s.a. titolari delle prerogative del titolo III dello Statuto rientrano anche quelle che, pur non essendo firmatarie di contratti collettivi di lavoro applicati nell'unità produttiva, abbiano tuttavia sottoscritto, nella medesima unità, accordi di gestione delle crisi aziendali, giacché nulla è stato documentato in tal senso dal sindacato ricorrente, fatta eccezione per un verbale del 23.3.2012 (doc. X) relativo ad una procedura di CIGS attivata presso lo stabilimento Mirafiori-Plant, in cui le parti hanno semplicemente dato atto di avere positivamente esperito la procedura di consultazione ex l. 223/91.

4. L'art. 19 della legge n. 300 del 1970, nella formulazione successiva al referendum del 1995, prevede che *“Rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva, nell'ambito:.... b) delle associazioni sindacali che siano firmatarie di contratti collettivi di lavoro applicati nell'unità produttiva”*.

Sulla base del chiaro disposto della norma, deve escludersi che, pur in assenza di un contratto collettivo di lavoro applicato nelle unità produttive delle resistenti sottoscritto dalla organizzazione ricorrente, i diritti rivendicati nel presente giudizio possano essere riconosciuti a quest'ultima -

³ L'accordo istitutivo di Fondimpresa non risulta sottoscritto dalla FIOM, ma solo dalla CGIL, e cioè dalla confederazione sindacale cui aderisce l'organizzazione ricorrente, di qui l'irrelevanza di tale accordo ai fini del decidere, in quanto l'art. 19 l. 300/70 richiede la sottoscrizione del sindacato che intende costituire la R.S.A. e non della confederazione cui essa appartiene.

⁴ Cfr. Cass. Sez. L, n. 19271 del 24/09/2004, rv. 577354.



come richiesto in ricorso - attraverso un'interpretazione "coerente", "sistematica", "teleologica" o "storico-evolutiva", e quindi costituzionalmente orientata, dell'art. 19 dello Statuto, assegnando al termine "firmatario" in essa utilizzato anche il significato (estraneo al dato letterale) di "partecipanti alla contrattazione sindacale", al fine di riconoscere le prerogative di cui al titolo III della l. 300/70 anche alle organizzazioni che, come la FIOM, abbiano attivamente partecipato alla fase delle trattative contrattuali ma che non abbiano poi apposto la sottoscrizione in calce al testo finale.

La formulazione letterale della norma è stata stravolta dalla consultazione referendaria del 1995, che ha abrogato l'art. 19 nella parte in cui [lett. a)] prevedeva che, in alternativa al requisito di cui alla lettera b), le r.s.a. potessero essere costituite anche dalle associazioni aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale e ne ha modificato la lettera b) attraverso l'eliminazione del riferimento al carattere nazionale o provinciale della contrattazione sottoscritta dall'associazione sindacale. L'intervento referendario ha eliminato la presunzione di maggiore rappresentatività derivante dall'adesione del sindacato alle associazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale ed ha mantenuto quale unico indice presuntivo di maggiore rappresentatività la sottoscrizione di contratti collettivi applicati nell'unità produttiva.

Questa ineludibile premessa rende impraticabile l'opzione interpretativa suggerita dalla parte ricorrente, come efficacemente argomentato dal primo giudice: *"quello che chiede la FIOM...non è di interpretare l'art. 19 st. lav., ma di riscriverlo; e questo non è consentito al Giudice, il quale - è bene ricordarlo - è soggetto soltanto alla legge (art. 101, co. 2, Cost.). In effetti (e la questione è tutta qui), l'art. 19 st. lav., dopo la 'manipolazione' seguita al referendum popolare dell'11/06/1995 riconosce il diritto di costituire RSA alle oo.ss. «che siano firmatarie di contratti collettivi di lavoro applicati nell'unità produttiva». La parola "firmatario", senza ulteriore aggettivazione o dubbie sfumature semantiche, si riferisce esattamente a colui (non che può apporre, ma) che appone la propria firma su un documento e che, in tal modo, vi aderisce facendolo proprio"*

Neppure appare praticabile il differente percorso interpretativo, suggerito dalla o.s. ricorrente, che fa leva sul termine "applicati" per estendere la portata dell'art. 19 ai sindacati firmatari dei diversi contratti collettivi storicamente avvicendatisi in azienda seppur non più vigenti, perché, come correttamente osservato dal primo giudice, il tempo al presente del verbo << siano >> fa sì che il participio <<applicati>> condivida "lo stesso orientamento temporale della proposizione normativa". Non è quindi possibile operare una diversa lettura della norma che, in armonia con i principi costituzionali, consenta di riconoscere al sindacato ricorrente le prerogative di cui al titolo III dello Statuto.

5. Passando ad esaminare il profilo della non manifesta infondatezza della questione, occorre premettere che può dirsi pacifico in causa che la FIOM sia uno dei sindacati maggiormente rappresentativi nel settore in cui operano le società convenute, sia in ambito territoriale che



endoaziendale (avuto riguardo al numero degli iscritti⁵ e all'effettiva partecipazione al negoziato che ha portato alla sottoscrizione del contratto collettivo attualmente vigente presso tali aziende,

⁵ Questi i dati, non contestati, offerti in ricorso:

“ Nella sede legale della convenuta COMAU S.p.A., ove svolge anche la propria attività, ed ove sono occupati circa 1000 dipendenti, la FIOM conta 75 iscritti; inoltre, della RSU eletta nel mese di maggio maggio 2008 facevano parte quattro componenti eletti nelle sue liste ...omissis...

Nella unità produttiva della FGA S.p.A. denominata "Costruzioni Sperimentali", in Torino, via Biscaretti di Ruffia n.23 Porta 33, ove sono occupati circa 370 dipendenti, la FIOM conta 15 iscritti; inoltre, della RSU eletta in data 10/6/2009 facevano parte un componente eletto nelle sue liste...omissis...

Nella unità produttiva della FGA S.p.A. in Torino, Corso Agnelli 180 (Mirafiori Plant Carrozzeria-), ove sono occupati circa 5400 dipendenti, la FIOM conta 619 iscritti; inoltre, della RSU eletta in data 17/6/2009 facevano parte otto componenti tra eletti e nominati nelle sue liste ...omissis...

Nella unità produttiva della FPT S.p.A. in Torino, C.so Settembrini, porta 21 (Mira Meccanica), ove sono occupati circa 1500 dipendenti, la FIOM conta 134 iscritti; inoltre, della eletta in data 17-18/6/2009 facevano parte quattro componenti tra eletti e nominati nelle sue liste ...omissis...

Nella unità produttiva della MAGNETI MARELLI S.p.A. sita in Venaria Reale (TO), Carlo Emanuele II n. 118/150 - "Exhaust Systems" - , ove sono occupati circa 240 dipendenti" FIOM conta 25 iscritti; inoltre, della RSU eletta in data 22/11/2009 faceva parte un componente eletto nelle sue liste ...omissis...

Nella unità produttiva della SIRIO S.p.A. in Torino, C.so Ferrucci n.112/A, ove sono circa 600 dipendenti, la FIOM conta 43 iscritti, inoltre, della RSU eletta in data 3-4-5/6/2 facevano parte sei componenti eletti nelle sue liste ...omissis...

Nella sede legale della ABARTH S.p.A., ove la convenuta svolge anche la propria attività, ove sono occupati circa 100 dipendenti, la FIOM conta 13 iscritti; inoltre, della RSU eletta il 26.10.2011 facevano parte tre componenti ...omissis... di cui uno eletto nelle sue liste ...omissis...

Nella unità produttiva della FPT Industrial S.p.A. denominata "Stabilimento SPA STURA" in Torino, Lungo Stura Lazio, ove sono occupati circa 2300 dipendenti, la FIOM conta 226 iscritti, inoltre, della RSU eletta in data 15-16/6/2009 facevano parte sei componenti tra eletti e nominati nelle sue liste ...omissis...

Nella unità produttiva della FPT Industrial S.p.A. denominata "Enti Centrali" in Torino, Puglia , erano occupati sino alla fine del 2010 circa 380 dipendenti, passati ad un n complessivo di circa 700 a seguito dell'acquisto del ramo di azienda dalla Elasis s.c.p.a.. La FIOM conta attualmente nell'unità produttiva 26 iscritti; inoltre, della RSU eletta in data 11-12/11/2 facevano parte tre componenti tra eletti e nominati nelle sue liste ...omissis...su sei membri complessivi, ai quali si aggiunsero, a se dell'acquisizione del ramo di azienda di cui sopra, due ulteriori RSU ...omissis...

Nella unità produttiva della FGA S.p.A denominata "Enti centrali", in Torino, c.so A 200, ove sono occupati circa 5000 dipendenti, la FIOM conta 130 iscritti; inoltre, della RSU eletta in data 23-24- 2011/25/5/2011 facevano parte tredici componenti eletti nelle sue liste ...omissis...

Nella unità produttiva della FPT S.p.A denominata "Enti centrali" in Torino, c.so Settembrini n.167, porta 19, ove sono occupati circa 1250 dipendenti, la FIOM conta 31 iscritti; inoltre, della RSU eletta in data 11/12/6/2008 facevano parte cinque componenti eletti nelle sue liste;

Nella sede legale, ove la FGA CAPITAL S.p.A. svolge anche la propria attività, ed ove sono occupati circa 420 dipendenti, la FIOM conta 17 iscritti; inoltre, della RSU eletta il 13.04.2011 facevano parte due componenti eletti nelle sue liste ...omissis...

Nella unità produttiva della TEA S.p.A. sita in Grugliasco, via Rivalta n. 30, ove sono occupati circa 85 dipendenti, la FIOM conta 33 iscritti; inoltre, della RSU eletta in data 5/5/2011 facevano parte, su tre membri complessivi, due componenti ...omissis...tra eletti e nominati nelle sue liste;

Nella unità produttiva della Automotive Lighting Italia S.p.A. sita in Venaria (TO), Via Cavallo n. 18 , ove sono occupati circa 860 dipendenti, la FIOM conta 120 iscritti; inoltre, della RSU eletta in data 12/11/2009 facevano parte sei componenti tra eletti e nominati nelle sue liste ...omissis...

Nella sede operativa della FGA S.p.A. denominata "Lastratura" di Grugliasco, via Di Vittorio n. 34, ove sono occupati circa 350 dipendenti, la FIOM conta circa 250 iscritti; inoltre, della RSU eletta il 03.03.2011 facevano parte cinque componenti ...omissis...

Nella unità produttiva della IVECO S.p.A. sita in Torino, Via Puglia n. 35, ove sono occupati circa 1900 dipendenti, la FIOM conta 43 iscritti; inoltre, della RSU eletta in data 15-16/9/2010 facevano parte tre componenti tra eletti e nominati nelle sue liste ...omissis...

Nella unità produttiva della SISTEMI SOSPENSIONI S.p.A. in Rivalta, ove sono occupati circa 300 dipendenti, la FIOM conta 33 iscritti; inoltre, della RSU eletta in data 15/7/2009 facevano parte due componenti tra eletti e nominati nelle sue liste ...omissis...



risultando l'abbandono delle trattative da parte delle ricorrente solo in data 3.12.10, alla vigilia della stipula: cfr. comparsa di risposta n. 3.11).

Si tratta tuttavia di dati che ai fini della decisione devono essere completamente obliterati, perché l'art. 19 attualmente vigente, nell'individuare i sindacati legittimati a costituire le r.s.a e quindi beneficiari delle prerogative di cui al titolo III dello Statuto, indica quale requisito la sola sottoscrizione del contratto applicato in azienda, adottando quindi un criterio che potrebbe in concreto prescindere dalla misura del consenso dei rappresentati e dall'effettiva capacità del sindacato di imporsi al datore di lavoro come controparte contrattuale.

E' vero che il requisito di cui alla lett. b) dell'art. 19 è già più volte passato indenne al vaglio della Corte Costituzionale, la quale ha escluso la ricorrenza del rischio del cd. potere di accreditamento del datore di lavoro ed ha affermato la compatibilità del sistema della r.s.a, come delineato da tale norma a seguito del referendum, con gli artt. 2, 3, 39 Cost..

Occorre però interrogarsi se le conclusioni cui è pervenuta la Corte possano esser oggi tenute ferme o debbano esser rimate alla luce del nuovo assetto delle relazioni industriali, caratterizzato dalla rottura dell'unità d'azione delle oo.ss. maggiormente rappresentative, dalla conclusione di accordi collettivi separati e, con particolare riferimento alle aziende convenute, dalla stipula di accordi sindacali di primo livello e dalla conseguente costruzione da parte di FIAT di quello che è stato definito un sistema contrattuale autonomo e autosufficiente, integralmente sostitutivo rispetto a quello fondato sul contratto collettivo nazionale dell'industria metalmeccanica.

Il dubbio si pone, in primo luogo, perché è stata la stessa Corte Costituzionale a segnalare l'esigenza che il criterio selettivo legale coincida con la capacità effettiva del sindacato di imporsi al datore di lavoro come controparte contrattuale, e ad adottare, a tal fine, un'interpretazione "rigorosa" dell'art. 19 che ne supera il dato letterale: *"Secondo l'art. 19, pur nella versione risultante dalla prova referendaria"* - argomenta la Corte - *la rappresentatività del sindacato non deriva da un riconoscimento del datore di lavoro, espresso in forma pattizia, ma è una qualità giuridica attribuita dalla legge alle associazioni sindacali che abbiano stipulato contratti collettivi (nazionali, locali o aziendali) applicati nell'unità produttiva. L'esigenza di oggettività del criterio legale di selezione comporta un'interpretazione rigorosa della fattispecie dell'art. 19, tale da far coincidere il criterio*

Nella sede legale, ove la convenuta New Holland Kobelco Construction Machinery S.p.A. svolge anche la propria attività, ed ove sono occupati circa 480 dipendenti, la FIOM conta 38 iscritti; inoltre, della RSU eletta nel mese di giugno 2011 facevano parte tre componenti di cui due eletti nelle sue liste eletti nelle sue liste ...omissis...

Nella unità produttiva della convenuta FIAT SERVICE S.p.A. in Torino, C.so Ferrucci n. 112/A, ove sono occupati circa 1200 dipendenti, la FIOM conta 17 iscritti; inoltre, della RSU eletta in data 25-26/15/2011 facevano parte cinque componenti tra eletti e nominati nelle sue liste ...omissis...

Nella unità produttiva della FGA S.p.A. denominata "Costruzione Stampi" in Torino, c.so Settembrini n.53, porta 16 (Mirafiori), ove sono occupati circa 268 dipendenti, la FIOM conta 54 iscritti; inoltre, della RSU eletta in data 22/6/2009 facevano parte quattro componenti eletti nelle sue liste...omissis...

Nella sede operativa di FGA S.p.a denominata "Presse Mirafiori" in Torino, via Settembrini n. 53, ingresso 15, ove sono occupati circa 900 dipendenti, la FIOM conta circa 200 iscritti; inoltre, della RSU eletta il 22.06.2009 facevano parte cinque componenti FIOM ...omissis..."



con la capacità del sindacato di imporsi al datore di lavoro, direttamente o attraverso la sua associazione, come controparte contrattuale. Non è perciò sufficiente la mera adesione formale a un contratto negoziato da altri sindacati, ma occorre una partecipazione attiva al processo di formazione del contratto; nemmeno è sufficiente la stipulazione di un contratto qualsiasi, ma deve trattarsi di un contratto normativo che regoli in modo organico i rapporti di lavoro, almeno per un settore o un istituto importante della loro disciplina, anche in via integrativa, a livello aziendale, di un contratto nazionale o provinciale già applicato nella stessa unità produttiva”.

(così la già citata sentenza 244/96).

Di fatto, il Giudice delle Leggi, scrutinando la ragionevolezza dell'unico indice legale di rappresentatività rimasto dopo l'intervento referendario, ha valorizzato due elementi ulteriori rispetto alla mera sottoscrizione del contratto collettivo applicato nell'unità produttiva - e cioè la partecipazione attiva al negoziato e la natura normativa del contratto sottoscritto - elementi evidentemente indicativi, secondo la Corte, di un'effettiva capacità di rappresentanza degli interessi dei lavoratori coinvolti, negando al contempo ogni rilevanza alla mera adesione a un contratto negoziato da altri e alla stipula di un contratto non disciplinante in modo organico i rapporti di lavoro.

Inoltre, non può trascurarsi che nella stessa pronuncia più sopra citata la Consulta ha affermato che *“l'art. 19 <<valorizza l'effettività dell'azione sindacale, desumibile dalla partecipazione alla formazione della normativa contrattuale collettiva>> (sentenza n. 492 del 1995) quale indicatore di rappresentatività già apprezzato dalla sentenza n. 54 del 1974 come <<non attribuibile arbitrariamente o artificialmente, ma sempre direttamente conseguibile e realizzabile da ogni associazione sindacale in base a propri atti concreti e oggettivamente accertabili dal Giudice>>. Respinto dalla volontà popolare il principio della rappresentatività presunta sotteso all'abrogata lettera a), l'aver tenuto fermo, come unico indice giuridicamente rilevante di rappresentatività effettiva, il criterio della lettera b), esteso però all'intera gamma della contrattazione collettiva, si giustifica, in linea storico-sociologica e quindi di razionalità pratica, per la corrispondenza di tale criterio allo strumento di misurazione della forza di un sindacato, e di riflesso della sua rappresentatività, tipicamente proprio dell'ordinamento sindacale”.*

Le argomentazioni dianzi esposte consentono di dubitare della perdurante conformità alla Costituzione del dettato normativo in esame. La Corte ha infatti legato strettamente la sua valutazione di legittimità dell'articolo 19 St.Lav. alle condizioni storico-sociologiche sussistenti al momento della sua decisione: mutate tali condizioni, avuto riguardo sia al profilo delle relazioni industriali sia al sistema normativo in cui esse si svolgono, sembra esser venuto meno il presupposto che, *“in linea storico-sociologica e quindi di razionalità pratica”*, secondo la Corte giustificava la ragionevolezza del sistema delineato dall'art. 19 lett. b), e cioè la corrispondenza dell'unico criterio normativo *“allo strumento di misurazione della forza di un sindacato e, di riflesso, della sua rappresentatività”*.



L'essenza del dubbio di costituzionalità che grava oggi sull'articolo 19 St. Lav. risiede proprio in questo, e cioè nell'impossibilità di qualificare ancora la sottoscrizione del contratto collettivo come "*indice giuridicamente rilevante di rappresentatività effettiva*" e di "*strumento di misurazione della forza di un sindacato*", in un sistema diverso da quello all'epoca posto all'attenzione della Corte, nel quale si dava per presupposta l'unitarietà di azione dei sindacati maggiormente rappresentativi e la congiunta sottoscrizione dei contratti collettivi di lavoro e nel cui ambito l'applicazione del criterio selettivo prescritto dalla lett. b) poteva al più condurre all'esclusione di sindacati autonomi minoritari.

Voltata pagina, nel nuovo assetto delle relazioni industriali, caratterizzato – a partire dal contratto di Pomigliano sino all'entrata in vigore dell'art. 8 l. 148/2011 – dall'abbandono del sistema del CCNL, dall' "*aziendalizzazione*" della contrattazione, e, come riconosciuto in un recente saggio certamente noto alle convenute, "*da un nuovo equilibrio di potere contrattuale in favore delle imprese*", non appare ragionevole ritenere che la firma del contratto applicato nell'unità produttiva possa ancora costituire un sicuro ed effettivo indice della "*forza di un sindacato*", potendo al contrario attestarne la debolezza, e cioè l'incapacità o l'impossibilità di manifestare il proprio dissenso nei confronti di un datore di lavoro che, solo ora, anche a causa delle note divisioni in campo sindacale, può scegliere all'interno di ciascuna unità produttiva quale contratto sottoscrivere e con quale controparte stipularlo, con la possibilità anche di derogare *in peius* le clausole del CCNL.

Potrebbe quindi ora apparire irragionevole, ex art. 3 Cost, l'indicazione di un unico requisito, quale la firma del contratto collettivo applicato nell'unità produttiva, quando la sua concreta applicazione finisca per escludere dalle prerogative di cui al titolo III dello Statuto uno dei sindacati maggiormente rappresentativi in azienda, ammesso alle trattative, effettivo partecipante delle stesse, che però non ha ritenuto di sottoscrivere il contratto nel pieno esercizio della propria autonomia negoziale e della propria libertà sindacale, ritenendolo non idoneo a soddisfare gli interessi dei lavoratori da esso rappresentati.

Come osservato in dottrina, la forza rappresentativa di un soggetto collettivo come un sindacato non può essere misurata solo attraverso la sua capacità di spostare l'avversario sulle proprie posizioni, poiché i delicati meccanismi del conflitto sindacale non risentono esclusivamente dei rapporti di forza tra due soggetti, ma sono influenzati, specie in fasi economiche recessive come quella attuale, da ulteriori, significativi elementi quali l'esistenza di altri contraenti, il quadro normativo in evoluzione, il clima politico ed economico nazionale e internazionale. Appare quindi riduttivo, e pertanto irragionevole, valutare la sussistenza di una reale rappresentatività valorizzando solo gli approdi di una trattativa - e non anche l'attività negoziale posta in essere, complessivamente valutata - tanto più ove si consideri che le vicende attuali dimostrano come il conflitto sindacale non sempre possa approdare ad un risultato negoziale da tutti condiviso. La stessa Corte Costituzionale, del resto, già nella sentenza n. 54 del 1974, ha indicato la



partecipazione alla contrattazione sindacale applicata nell'unità produttiva quale *“più sicuro tra ogni ipotizzabile indice di rappresentatività aziendale”*.

E' vero che, come osservato dalla Difesa delle convenute, la Corte ha chiarito che spetta al legislatore il potere discrezionale di selezionare i beneficiari delle norme cd. promozionali di cui al titolo III dello Statuto (sentenza n. 244/1996), tuttavia nella stessa pronuncia la Consulta ha precisato che la possibilità di dimostrare la rappresentatività di un sindacato *“per altre vie”*- rispetto al possesso del requisito di cui alla lett. b) dell'art. 19 - diventa irrilevante solo se nel riconoscimento di diverse prerogative all'interno dell'azienda le associazioni sindacali siano differenziate sulla base di *“ragionevoli”* criteri previsti dalla legge, ed è proprio sotto il profilo della ragionevolezza che la legittimità del criterio di cui all'art. 19 potrebbe oggi esser messa in seria discussione.

La questione appare anche non manifestamente infondata, sempre con riferimento all'art. 3 Cost., in quanto l'applicazione dell'articolo 19 attualmente conduce ad una irragionevole difformità di trattamento tra associazioni sindacali dotate tutte di pari capacità rappresentativa, e tutte partecipanti nella stessa misura alle trattative volte alla stipula del contratto collettivo, e che tuttavia non godono all'interno dell'azienda delle stesse prerogative a tutela degli interessi dei lavoratori da esse rappresentati solo in ragione del dissenso espresso avverso la stipula di contratti aziendali, contratti che, come autorevolmente osservato, pur nel nome di *“genuini imperativi di competitività”* possono di fatto registrare, specie in una fase recessiva come quella attuale, *“un inasprimento della condizione operaia”* e possono quindi suscitare reazioni diverse in capo alle diverse parti sindacali maggiormente rappresentative, in uno scenario inedito rispetto a quello in cui si collocano le precedenti pronunce della Consulta.

Il Giudice delle Leggi, come osservato dalle convenute, ha già affrontato e superato questo profilo, valorizzando, ai fini di cui all'art. 19 St. Lav., il dato dell'effettività dell'azione sindacale, come espressione della capacità rappresentativa e distinguendola da essa (sentenze n. n. 492/95 e 244/96), tuttavia tale dato è stato desunto proprio dalla partecipazione alla formazione della normativa contrattuale collettiva, al fine di escludere dall'ambito di applicazione dell'art. 19 sindacati di dubbia presenza ed autenticità, per evitare eccessive proliferazioni della r.s.a., ritenuta dalla Corte potenzialmente pregiudizievole alla stessa efficacia dell'azione sindacale, e per far convergere le prerogative di cui al titolo III in favore delle organizzazioni maggiormente in grado di tutelare gli interessi dei lavoratori. La Corte ha invero *“ripetutamente sottolineato la razionalità di una scelta legislativa caratterizzata dal ricorso a tecniche incentivanti idonee ad impedire un'eccessiva dispersione e frammentazione dell'azione dell'autotutela ed a favorire una sintesi degli interessi non circoscritta alle logiche particolaristiche di piccoli gruppi di lavoratori”* (così nella sentenza Corte Cost n. 30/1990). La questione oggi si pone tuttavia in termini opposti rispetto a quelli già prospettati, perché alla luce del mutato contesto delle relazioni sindacali, l'art. 19, nella sua concreta ed attuale applicazione, più che impedire una eccessiva estensione dei beneficiari



delle tutele può di fatto escludere dalla rappresentanza aziendale sindacati confederali di sicura rappresentatività e genuinità, che pure hanno attivamente partecipato alle trattative, e ciò solo in conseguenza del dissenso da essi espresso nei confronti di uno specifico contratto collettivo.

Non può infine trascurarsi che la stessa giurisprudenza costituzionale ha valorizzato il principio di effettiva rappresentatività, indicando *“l’effettivo consenso”* come *“metro di democrazia”* (così nella già citata sentenza n. 30/1990), evocando il parametro di cui all’art. 39 ultimo comma Cost., parametro, che, secondo illustri Autori, pur non attuato nel meccanismo della registrazione dei sindacati e del computo dei loro iscritti si pone comunque quale principio fondamentale del nostro sistema di relazioni sindacali tanto da considerarsi immediatamente precettivo. La Consulta ha poi osservato che sebbene non le spetti il compito di *“individuare gli indici di rappresentatività, i modi di verifica del consenso, l’ambito in cui questa deve essere effettuata, i criteri di proporzionalità della rappresentanza e gli strumenti di salvaguardia degli obiettivi solidaristici ed equalitari propri del sindacato”*, essa *“non può tuttavia mancare di segnalare che l’apprestamento di nuove regole ispirate alla valorizzazione dell’effettivo consenso come metro di democrazia anche nell’ambito dei rapporti tra lavoratori e sindacato sia ormai necessario per garantire una piena attuazione, in materia, dei principi costituzionali”*.

Gli argomenti dianzi accennati sono stati chiaramente approfonditi nell’ordinanza con la quale in data 4.6.2012 è stata sollevata la questione di legittimità costituzionale dell’art. 19 St.Lav dal Tribunale di Modena, provvedimento che merita in questa sede di essere integralmente richiamato. Così il Tribunale di Modena:

“...il riconoscimento del carattere rappresentativo del sindacato e quindi la sua meritevolezza, ai fini delle prerogative di cui al titolo III dello Statuto, devono trovare fondamento in un criterio di razionalità che, in base alla giurisprudenza costituzionale, non può essere sganciato dalla prospettiva, ugualitaria e solidaristica, di incentivare l’attività di sindacati che riescano a coagulare e a rappresentare gli interessi del maggior numero di lavoratori.

D’altra parte, come la dottrina ha rilevato, posto che la rappresentatività, anche a livello endoaziendale, è necessariamente espressa dal consenso degli interessati, in tanto potrebbe prescindere da questo canone (il consenso) per sostituirlo con un altro (la sottoscrizione del contratto collettivo), in quanto sia rinvenibile un valore che giustifichi questa deviazione.

Nell’attuale condizione di rottura dell’unità sindacale, il criterio selettivo di cui all’articolo 19, imperniato sul dato formale della sottoscrizione del contratto applicato e sganciato da qualsiasi raccordo con la misura del consenso dei rappresentati, mostra tutti i suoi limiti in termini di irragionevolezza e miopia.

Ad essere messa in discussione è, quindi, quella “linea storico-sociologica” che, pure nella sentenza n. 244 del 1996, giustificava la “razionalità pratica” dell’art. 19 lettera b) dello Statuto.

Ciò, specialmente, in un sistema privo di regole democratiche, normativamente poste, in grado di selezionare i soggetti legittimati a sottoscrivere.



L'applicazione pratica dell'art. 19 lettera b), nel nuovo regime di rottura dell'unità sindacale, ha portato a considerare non rappresentativo un sindacato, la FIOM, in conseguenza della omessa sottoscrizione del contratto applicato nelle aziende del gruppo Fiat e nonostante sia pacifico che si tratti di sindacato, anche presso le società convenute, più rappresentativo degli altri e quindi, ragionevolmente, più meritevole delle tutele di cui al titolo III.

Per effetto dell'articolo 19 lett. b), si è considerato privo di forza rappresentativa un sindacato, la FIOM, che è stato convocato ed ha preso parte alle trattative e alla procedura di contrattazione e che, nell'esercizio della propria libertà sindacale, ha scelto di non sottoscrivere il contratto collettivo, manifestando in tal modo il proprio dissenso.

Dalla mancata sottoscrizione del contratto collettivo, si è fatta derivare la negazione di una rappresentatività che esiste, invece, nei fatti e nel consenso dei lavoratori addetti all'unità produttiva.

Un criterio selettivo rivela tutta la sua inidoneità e irrazionalità nel momento in cui, applicato a fattispecie concrete, porta ad un risultato che contraddice il presupposto a dimostrazione del quale il criterio stesso era stato elaborato.

Nel caso di specie ed in conseguenza del criterio selettivo della sottoscrizione del contratto, dovrebbe riconoscersi maggiore forza rappresentativa alle associazioni firmatarie del contratto applicato (Fim-Cisl, Uilm-Uil, Fismic, Ugl Metalmeccanici e l'Associazione Quadri e Capi Fiat), anziché alla FIOM, laddove in fatto è incontestato il dato contrario.

La contraddittorietà tra la rappresentatività desunta dalla sottoscrizione del contratto e quella realmente posseduta dalle varie associazioni sindacali rivela come la sottoscrizione del contratto non possa tuttora assumere valore sintomatico della effettiva forza sindacale delle singoli associazioni ma, se mai, di un loro diverso atteggiamento collaborativo nei confronti della controparte datoriale.

Le conseguenze abnormi della pedissequa applicazione del criterio selettivo di cui all'articolo 19 lettera b), sganciate dalla realtà di una effettiva rappresentatività, ne rivelano l'intrinseca irragionevolezza, che emerge persino da un'attenta lettura della sentenza n. 244/1996. E' proprio tale pronuncia a non ritenere sufficiente la mera adesione formale ad un contratto negoziato da altri sindacati, richiedendo, appunto, "una partecipazione attiva al processo di formazione del contratto" che, evidentemente, non può essere soddisfatta da un criterio, quale quello della sottoscrizione del contratto, che nega i diritti promozionali a chi ha partecipato attivamente alla trattativa ed ha rifiuto di firmare l'accordo manifestando in tal modo il proprio dissenso".

Il Tribunale di Modena ha anche prontamente osservato come il disposto di cui all'articolo 19 lettera b) dello Statuto dei lavoratori appaia irragionevole, quanto ai suoi esiti applicativi, non solo alla luce del mutato assetto delle relazioni sindacali, ma anche con riferimento alla sua incoerenza con l'attuale quadro normativo in cui si svolgono tali relazioni: "L'irrazionalità, intesa come distonia nel sistema, emerge, anzitutto, dall'essere il criterio selettivo di cui all'articolo 19 lettera b)



divergente, non solo da quello, mai attuato, di cui all'articolo 39 comma 4 della Costituzione, ma anche dal parametro riferito ai sindacati maggiormente o comparativamente più rappresentativi utilizzato da una ampia legislazione che ha elevato la contrattazione collettiva a fonte integrativa, suppletiva o derogatoria della propria disciplina (cfr. legge n. 56 del 1987; legge n. 223 del 1991; legge n. 196 del 1997; d.lgs n. 61 del 2000; d.lgs n. 368 del 2001; d.lgs n. 66 del 2003; d.lgs n. 276 del 2003), da ultimo, l'art. 8 della legge 148 del 2011.

L'art. 19, nella sua attuale configurazione, si pone in antinomia anche rispetto al criterio di rappresentatività minima, modulato su una combinazione di dati associativi e dati elettorali, presente sia nel decreto legislativo n. 165 del 2001 (art. 43), sia nell'Accordo interconfederale del 28.6.2011.

Inoltre, l'articolo 8 della legge n. 148 del 2011, nel momento in cui ridefinisce le regole della contrattazione di prossimità, privilegia il criterio maggioritario, dunque implicitamente scartando la possibilità che un sindacato certamente maggioritario come la Fiom possa essere escluso a favore di sindacati minoritari (seppur firmatari).

Non solo, proprio l'articolo 8 citato rivela l'incoerenza di un sistema che da un lato consente ad un sindacato comparativamente più rappresentativo sul piano nazionale o territoriale (e tale è certamente la Fiom) di stipulare contratti territoriali o aziendali anche in deroga, in specifiche materie, alla contrattazione di categoria e alla normativa di legge e, dall'altro, preclude al medesimo sindacato di costituire una RSA ove non abbia sottoscritto un contratto collettivo applicato in azienda.

E' vero che i criteri individuati dalle disposizioni citate e dall'accordo interconfederale del 28.6.2011 sono finalizzati alla selezione dei soggetti abilitati alla contrattazione, ma essi rivelano la centralità, nell'ordinamento statale e in quello intersindacale, del principio di effettiva rappresentatività.

Insomma, alla tendenza espressa dal sistema generale di selezionare i soggetti abilitati alla contrattazione collettiva in base ad una verifica concreta di rappresentatività, l'art. 19 oppone l'effetto paradossale di subordinare il godimento dei diritti del titolo III ad un principio di effettività della rappresentanza che prescinde da ogni parametro di rilevazione del consenso e poggia sul mero dato formale della sottoscrizione del contratto applicato.

Il criterio selettivo di cui all'art. 19 lettera b), in quanto considera quale unico presupposto per la costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali la sottoscrizione del contratto collettivo applicato nell'unità produttiva, appare irrazionale perché indice inidoneo della effettiva rappresentatività delle associazioni sindacali, così da tradire la ratio stessa della disposizione dello Statuto, volta ad attribuire una finalità promozionale e incentivante all'attività del sindacato quale portatore di interessi del maggior numero di lavoratori, che trova una diretta copertura costituzionale nel principio solidaristico espresso dall'art. 2 Cost. nonché nello stesso principio di uguaglianza sostanziale, di cui al secondo comma dell'art. 3 della Costituzione”.



“L'irrazionalità del criterio selettivo, come sopra argomentata” - prosegue il Tribunale di Modena - “determina, di per sé, un contrasto dell'art. 19 lettera b) con l'art. 39 della Costituzione, risultando le norme di sostegno dell'azione sindacale nelle unità produttive riservate a sindacati identificati mediante criteri non conformi a razionalità (cfr. sentenza Corte Costituzionale n. 244 del 1996 che ha escluso la violazione dell'art. 39 Cost. sul rilievo che le norme di sostegno dell'azione sindacale nelle unità produttive fossero riservate ad alcuni sindacati in base a criteri discrezionali nei limiti della razionalità). L'effetto legale dell'art. 19 lett. b), di riconoscimento o negazione dei diritti del titolo III in ragione della sottoscrizione o meno del contratto applicato in azienda, incide sull'esercizio della libertà sindacale limitandola e condizionandola.

La decisione dell'associazione sindacale sulla sottoscrizione di un contratto collettivo sarà condizionata non solo dalla finalità di tutela degli interessi dei lavoratori, secondo la funzione regolativa propria della contrattazione collettiva, bensì anche dalla prospettiva di ottenere (firmando) o perdere (non firmando) i diritti del titolo III, facenti capo direttamente all'associazione sindacale, potendo le due esigenze, come nella fattispecie in esame, entrare in conflitto e dovendosi inoltre valutare la necessità, ai fini della sottoscrizione, del consenso e della collaborazione di parte datoriale.

In ipotesi estrema, ove la parte datoriale decidesse di non firmare alcun contratto collettivo, non vi sarebbe nell'unità produttiva alcuna rappresentanza sindacale, il che conferma l'assoluto potere che il criterio in esame attribuisce alle imprese”.

Le considerazioni finora svolte portano a ritenere rilevante e non manifestamente infondata la questione di legittimità costituzionale dell'articolo 19 lettera b) della legge n. 300 del 1970, per contrasto con gli articoli 3 e 39 della Costituzione, nella parte in cui, consentendo la costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali alle sole associazioni firmatarie di un contratto collettivo applicato nell'unità produttiva, adotta un unico criterio che prescinde dalla misurazione dell'effettiva rappresentatività delle associazioni e dall'accesso e partecipazione al negoziato.

P.Q.M.

Visto l'art. 23 L. 87/1953,

dichiara rilevante e non manifestamente infondata la questione di legittimità costituzionale dell'articolo 19 lettera b) della legge n. 300 del 20 maggio 1970, nella parte in cui, consentendo la costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali alle sole associazioni firmatarie di contratti collettivi di lavoro applicati nell'unità produttiva, adotta un criterio che prescinde dalla misurazione dell'effettiva rappresentatività delle associazioni sindacali e dall'accesso e partecipazione delle stesse al negoziato, per contrasto con gli articoli 3 e 39 della Costituzione;

dispone la notificazione del presente provvedimento, in copia conforme integrale, al Presidente del Consiglio dei Ministri e alle parti in causa;



dispone la comunicazione della presente ordinanza, in copia conforme integrale, ai Presidenti delle due Camere del Parlamento;

dispone all'esito l'immediata trasmissione degli atti - ivi comprese le prove delle anzidette notificazioni e comunicazioni - alla Corte Costituzionale;

sospende il giudizio in corso;

manda alla Cancelleria per gli adempimenti di sopra.

Torino 12.12.12

Il giudice

Roberta PASTORE

